Deutscher Bundestag **Drucksache 14/5743**
14. Wahlperiode 02. 04. 2001

Antwort
der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Karl Lamers, Christian Schmidt (Fürth), Dr. Karl-Heinz Hornhues, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der CDU/CSU – Drucksache 14/5109 –

Reform des Auswärtigen Dienstes

Der Auswärtige Dienst ist das zentrale Instrument der deutschen Außenpolitik. Er prägt daher entscheidend Gewicht, Ansehen und Rolle der Bundesrepublik Deutschland in der internationalen Politik. Die veränderten Rahmenbedingungen deutscher Außenpolitik seit der Wiedervereinigung und insbesondere die im Zuge der Globalisierung und der zunehmenden Abgabe von Souveränität an supranationale Organisationen hervorgerufenen Veränderungen erfordern deshalb für den deutschen Auswärtigen Dienst eine Überprüfung und, wo nötig, Anpassung an die neuen Gegebenheiten.

Der Bundesminister des Auswärtigen, Joseph Fischer, hat in seiner Rede bei der ersten Konferenz der Leiterinnen und Leiter deutscher Auslandsvertretungen am 4. September 2000 in Berlin zu Recht die strategische Überprüfung unserer außenpolitischen Interessen und Schwerpunkte sowie die Modernisierung und Anpassung des Auswärtigen Dienstes in Selbstverständnis und Strukturen an die neuen Herausforderungen der deutschen Außenpolitik angekündigt. Die Notwendigkeit grundlegender Veränderungen im Auswärtigen Dienst ist auch durch den Bericht von Botschafter Karl Th. Paschke über die Sonderinspektion der 14 deutschen Botschaften in den Ländern der Europäischen Union bestätigt worden, in dem die Entstehung „einer neuen Spezies europäischer Diplomatie“ festgestellt worden ist. Den Ankündigungen des Bundesministers des Auswärtigen, Joseph Fischer, sind bislang jedoch keine nennenswerten Reformmaßnahmen gefolgt.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Auswärtigen Amts vom 29. März 2001 übermittelt.
Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

1. Bis wann beabsichtigt die Bundesregierung ihre Maßnahmen zur Reform des Auswärtigen Dienstes vorzulegen?

   Sieht die Bundesregierung erhöhten Finanzbedarf für die Durchführung dieser Reform?

   Ist eine Beteiligung des Deutschen Bundestages aufgrund beabsichtigter Änderungen des Gesetzes über den Auswärtigen Dienst vorgesehen?

   Werden mit Blick auf die Stärkung der Eigenverantwortung der Bediensteten und der Förderung des Leistungsprinzips Veränderungen im Beamtenrecht angestrebt?

Nach intensiven Vorarbeiten hat das Auswärtige Amt ein erstes Reformpaket mit zahlreichen Einzelmaßnahmen im Januar 2001 abgeschlossen; die Umsetzung ist eingeleitet worden. Ein zweites Paket mit Reformmaßnahmen wird gegenwärtig vorbereitet und soll in den nächsten Wochen folgen. Wesentliche Teile des ersten Maßnahmen-Pakets sind:

- Eine grundlegende Reorganisation der Zentrale des Auswärtigen Amts, u. a. mit einer deutlichen Verflachung der Hierarchie (siehe Frage 10), der Einrichtung neuer Kleinreferate (siehe Frage 9) und der Einrichtung einer EU-Koordinierungsgruppe, eines Krisenreaktionszentrums, einer Stabstelle für internationale Personalpolitik und einer konsularischen Service-Einheit.
- Ein optimiertes Personalmanagement durch Einführung eines einheitlichen Versetzungstermins jeweils zum Stichtag l. Juli eines jeden Jahres, Vergabe von Führungspositionen auf Zeit, Einführung von Vorgesetzen-Feedback, Akzentuierung klarer Karriereziele für jede der Laufbahnen und Gruppen im Auswärtigen Dienst und Erweiterungen des Instrumentariums des Personalmanagements.
- Überprüfung von Funktionen insbesondere im Bereich der Eigenverwaltung, um zu klären, wo Optionen zur Auslagerung von Aufgaben bestehen.
- Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Laufbahnen, eingeschlossen Maßnahmen zur Delegation von Verantwortung quer durch alle Laufbahnen und Gruppen.

Grundsätzlich zielen diese, wie allen weiteren Reformmaßnahmen darauf, die Arbeit des Auswärtigen Dienstes effektiver zu machen und keinen neuen Finanzbedarf auszulösen. Soweit Reformmaßnahmen dennoch mit einem zusätzlichen Haushaltsbedarf einhergehen, sollte dies nach Möglichkeit durch Einsparung an anderer Stelle erwirtschaftet werden; darüber wird zu gegebener Zeit zu entscheiden sein.

Ein großer Teil des ersten Reformpakets kann durch das Auswärtige Amt selbst umgesetzt werden. Bei anderen Maßnahmen wird eine Novellierung auch von gesetzlichen Vorschriften notwendig sein, teilweise im Kontext von ohnehin bereits angestellten Überlegungen; in diesem Zusammenhang wäre der Bundestag im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren zuständig. So bereitet das Auswärtige Amt eine Gesetzesvorlage der Bundesregierung vor, mit der im Gesetz über den Auswärtigen Dienst die Rechtsgrundlage für die Einführung eines einheitlichen Ruhestandstermins für die Beamtinnen und Beamten des Auswärtigen Dienstes geschaffen werden soll. Dieses Vorhaben ergänzt den zum l. Juli 2001 eingeführten einheitlichen Versetzungstermin. Die so herbeigeführte Bündelung aller Personalveränderungen ermöglicht eine erhebliche Verbesserung des Personalmanagements, verbreitert die Optionen der Beschäftigten und schafft mehr Planungssicherheit für deren Familien. Diese Maßnahme kann aber nur dann auf Dauer greifen, wenn auch die Zurruhesetzungen auf den 30. Juni eines jeden Jahres konzentriert werden.

Weitere wesentliche Aspekte der Reform des Auswärtigen Dienstes, die auf die Stärkung der Eigenverantwortung und die Förderung des Leistungsprinzips gerichtet sind, können nur durch Änderungen im Beamtenrecht verwirklicht werden. So sollen im Bundesbeamtengesetz die Voraussetzungen für eine Verkürzung des Vorbereitungsdienstes für die Laufbahn des höheren Auswärtigen Dienstes auf ein Jahr geschaffen werden. Mit dieser Maßnahme würde die Konkurrenzfähigkeit des Auswärtigen Dienstes im Wettbewerb um hochqualifizierte Nachwuchskräfte erhöht. Zugleich könnten junge Beamtinnen und Beamte früher an berufliche Verantwortung herangeführt werden. Ferner setzt sich das Auswärtige Amt innerhalb der Bundesregierung für eine Änderung des Beamtenrechts mit dem Ziel ein, die Vergabe von Führungspositionen an jüngere Beamte auf Zeit zu ermöglichen. Eine Förderung des Leistungsprinzips wird im Übrigen durch eine Ausschöpfung der Möglichkeiten des Besoldungsstrukturgesetzes angestrebt, um Leistungsanreize für die Wahrnehmung hervorgehobener Funktionen zu gewähren.

2. Hält die Bundesregierung die Herausnahme des Rechts- und Konsularbereiches aus den Stellenkürzungen für ausreichend, um das zum Teil erhebliche Personaldefizit an manchen Botschaften auszugleichen?

Die Herausnahme des Rechts- und Konsularbereichs (RK-Bereich) aus den jährlichen 1,5 %igen Stellenkürzungen war dringend erforderlich, da die Auslandsvertretungen aufgrund des gestiegenen Arbeitsanfalls in diesem Bereich ihre Kapazitätsgrenzen erreicht und in zahlreichen Fällen bereits überschritten hatten. Die personelle Ausstattung der Auslandsvertretungen bleibt trotz dieser Maßnahme jedoch äußerst prekär, da der derzeitige Gesamtstellenbestand aufgrund der seit 1993 andauernden allgemeinen Stellenkürzungen sich inzwischen dem Stellenbestand von 1989 angenähert hat. Der RK-Bereich wurde schon seit Jahren auf Kosten der anderen Aufgabenbereiche von den Personalkürzungen weitgehend ausgenommen. Diese Umschichtungen können auf Dauer nicht aufrechterhalten werden, ohne die Erfüllung der übrigen, teilweise gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben der Auslandsvertretungen zu gefährden. Zurzeit kann die allgemeine Handlungsfähigkeit des Auswärtigen Dienstes nur dadurch aufrechterhalten werden, dass die Beschäftigten bis an ihre Belastungsgrenze und unter Inkaufnahme massiver Überstunden gefordert werden.

3. Hält die Bundesregierung an der Verwirklichung der im Gesetz über den Auswärtigen Dienst geforderten Einrichtung einer Personalreserve fest?

   Welche personalpolitischen Maßnahmen sind beabsichtigt, um in Zukunft eine im Umfang mit den anderen Auswärtigen Diensten vergleichbare Personalreserve zu gewährleisten?

Die Bundesregierung hält an der gemäß § 6 GAD vorgesehenen Einrichtung einer „angemessenen Personalreserve“ (Dispositionsstellen) fest, um eine sachgerechte Personalplanung unter den besonderen Bedingungen des Auswärtigen Dienstes zu ermöglichen. Nur so können die sprachliche und fachliche Vorbereitung auf einen neuen Dienstposten im Ausland, die von anderen auswärtigen Diensten ungleich intensiver betrieben wird, die rotationsbedingt unerlässliche Einarbeitung durch den Vorgänger im Ausland und eine Verstärkung in Krisenfällen im Interesse der Effizienz des Auswärtigen Dienstes sichergestellt werden.

4. Inwieweit fließen die Erfahrungen unserer Partner in der Europäischen Union mit der Reform ihrer jeweiligen Auswärtigen Dienste in den Reformprozess des deutschen Auswärtigen Dienstes ein?

Eine Reihe von inzwischen beschlossenen Reform-Maßnahmen sind durch Vorbilder in den Auswärtigen Diensten anderer Länder inspiriert worden.

Alle Auswärtigen Dienste, nicht nur innerhalb der Europäischen Union, sehen sich gegenwärtig vor die Notwendigkeit gestellt, sich dem stark gewandelten Anforderungsprofil moderner Diplomatie anzupassen. Diese Wandlungen sind das Resultat grundlegender Veränderungen in der Struktur und Praxis internationaler Beziehungen und definieren mithin einen weithin parallelen Handlungsrahmen, demgegenüber die nationalen Besonderheiten eines jeden Dienstes oftmals zurücktreten. In dieser Perspektive nutzt das Auswärtige Amt alle Gelegenheiten zum Erfahrungsaustausch mit anderen Auswärtigen Diensten. Diesem Ziel dienen insbesondere die mit einer Reihe von Auswärtigen Diensten praktizierten, regelmäßigen jährlichen oder halbjährlichen Konsultationen zwischen den jeweiligen Leitern der Verwaltungsabteilungen. Auch die mit verschiedenen Staaten praktizierten Beamtenaustauschmaßnahmen tragen zum laufenden Erfahrungsaustausch bei; so ist gegenwärtig im Rahmen des Beamtenaustausches zwischen dem Auswärtigen Amt und dem britischen Foreign and Commonwealth Office eine britische Austauschbeamtin in der für die Koordinierung der AA-Reforminitiative zuständigen Arbeitseinheit der Zentrale des Auswärtigen Amts eingesetzt.

5. Wie sieht die Bundesregierung die Perspektiven für einen künftigen „Europäischen Auswärtigen Dienst“?

   Wie beurteilt die Bundesregierung die Stellenkürzungen an deutschen Botschaften in Ländern der Europäischen Union vor dem Hintergrund des Ausbaus der Botschaften dieser Länder in Berlin?

Es gibt gegenwärtig keine konkreten Überlegungen zur Schaffung eines gemeinsamen europäischen Auswärtigen Dienstes. Das Auswärtige Amt bemüht sich aber, alle Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den europäischen Partnern auszuschöpfen. Der Europäische Rat hat im November 1995 eine „Rahmenvereinbarung über die gemeinsame Unterbringung diplomatischer und konsularischer Vertretungen“ getroffen. Bei der gemeinsamen Unterbringung können u. a. Räumlichkeiten, Mobiliar sowie alle unterstützenden Dienste gemeinsam genutzt werden, wenn dies für eine wirtschaftlichere und effizientere Verwaltung nützlich ist. Die EU-Ratsarbeitsgruppe für Verwaltungsfragen behandelt regelmäßig die Frage, in welchen Einzelfällen eine gemeinsame Unterbringung sinnvoll ist, um Wirtschaftlichkeit und Effizienz zu steigern.

Die deutschen Botschaften in EU-Ländern konnten von den allgemeinen Stellenkürzungen nicht ausgenommen werden, zumal es sich um mittelgroße und große Botschaften handelt, bei denen eher Spielraum für innerbetriebliche Straffung gegeben ist. Bei der Veränderung der Stellenausstattung wurde den gewandelten Aufgaben der Vertretungen im EU-Raum so weit wie möglich Rechnung getragen. Ein Ausbau der Personalausstattung dieser Botschaften, wie von anderen Ländern in Berlin praktiziert, wäre – auch in der Logik des Berichts von Botschafter Paschke über die Rolle der Botschaften in den EU-Mitgliedstaaten – zweifellos sehr wünschenswert, muss aber vor dem Hintergrund der Personalknappheit in allen Auslandsvertretungen weltweit gesehen werden.

6. Welche Maßnahmen sind beabsichtigt, um eine höhere Durchlässigkeit zwischen den Laufbahnen zu erreichen?

In der Vergangenheit hat das Auswärtige Amt die in der Bundeslaufbahnverordnung gegebenen Möglichkeiten, leistungsstarken und geeigneten Mitarbeitern den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn zu ermöglichen, kontinuierlich genutzt. In den letzten 16 Jahren haben über 250 Beschäftigte aus den Laufbahnen des einfachen, mittleren und gehobenen Dienstes erfolgreich am Aufstiegsverfahren teilgenommen.

Diese aufstiegsfreundliche Politik des Auswärtigen Amts soll fortgesetzt werden durch

(a) die Unterstützung der Erleichterungen und Verbesserungen der jetzt im Ressortkreis diskutierten Neufassung der Bundeslaufbahnverordnung und deren Nutzung nach ihrem Inkrafttreten;

(b) die Ermutigung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Teilnahme am Aufstiegsverfahren durch Instrumente der Personalführung (z. B. Karrieregespräche, Fortbildung).

Dabei darf aber nicht aus den Augen verloren werden, dass der Aufstieg nicht das eigentliche Laufbahnziel sein kann; vielmehr muss es vorrangig darum gehen, innerhalb einer jeden Laufbahn ausreichend Spitzenämter vorzusehen, die lebenslang Ansporn und Motivation bieten. Dementsprechend ist ein wichtiger Bestandteil der gegenwärtigen Reformen, die Laufbahnziele akzentuierter und attraktiver auszugestalten. Dem dienen auch Maßnahmen zur Delegation von Verantwortung.

7. Wie definiert das Auswärtige Amt den Begriff der „Public Diplomacy“?

Welche Veränderungen bringt die sich wandelnde Rolle des Botschafters für die Richtlinien mit sich, die öffentliche Medienbeiträge von Auslandsvertretern in den jeweiligen Landesmedien regeln?

Während historisch Diplomatie weitestgehend Kontakten zwischen Regierungen zum Gegenstand hatte, hat sich im 20. Jahrhundert im Zuge verschiedener Entwicklungen eine erhebliche Verbreiterung des Aufgabenspektrums ergeben. Als Folge hat sich moderne Diplomatie zur Agentur eines umfassenden zwischengesellschaftlichen Austausches gewandelt. In dieser Perspektive bezeichnet „Public Diplomacy“ die Gesamtheit der Funktionen, die auf einen Dialog mit der Gesellschaft des Gastlandes in allen ihren Facetten zielen und schließt daher nicht nur die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in ihren verschiedenen Sparten ein, sondern ebenso die politische Arbeit im weitesten Sinne, große Teile der auswärtigen Kulturpolitik, manche Teile der Außenwirtschaftsförderung und andere Arbeitsgebiete. In den Mitgliedstaaten der europäischen Union kann man diesen Begriff präziser fassen als aktive, initiative Überzeugungs- und Gestaltungsarbeit durch regelmäßigen Dialog mit der gesamten politischen Klasse des Gastlandes, um Verständnis für unsere europäischen und bilateralen Anliegen zu wecken und zu vertiefen.

Nach derzeit gültigem Erlass sind die Auslandsvertretungen zuständig für die Pressearbeit gegenüber den Medien des Gastlandes, die sie in eigener Verantwortung wahrnehmen, ggf. auf der Basis amtlicher Sprachregelungen der jeweils zuständigen Arbeitseinheiten der Zentrale des Auswärtigen Amts. Nur soweit es um zitierfähige Äußerungen oder O-Töne gegenüber deutschen Medien und internationalen Nachrichtenagenturen geht, müssen Angehörige der deutschen Auslandsvertretungen vorab eine Genehmigung des Pressereferats

der Zentrale des Auswärtigen Amts einholen. Diese Richtlinien erlauben eine effektive und hinreichend flexible Wahrnehmung von Public Diplomacy.

8. Findet eine Überprüfung der Praxis der Personalpolitik im Zuge der Evaluierung des Auswärtigen Dienstes statt?

   Wird eine Professionalisierung der Personalpolitik angestrebt, d. h. die Übertragung der Personalpolitik an unabhängige, aus dem Rotationsprinzip herausgelöste Personalfachleute?

   Inwieweit können Botschafter und Abteilungsleiter des Auswärtigen Dienstes künftig bei der Besetzung von freien Stellen in ihrem Verantwortungsbereich geeignete Kandidaten auswählen?

Die Personalpolitik des Auswärtigen Dienstes ist zentraler Bestandteil der derzeitigen Reformüberlegungen und wird einer gründlichen Überprüfung unterzogen. Eine Übertragung der Personalpolitik an „unabhängige, aus dem Rotationsprinzip herausgelöste Personalfachleute“ ist nicht beabsichtigt. Es hat sich vielmehr bewährt, auch das Personalmanagement durch Angehörige des Auswärtigen Dienstes wahrnehmen zu lassen, die aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen mit der für den Auswärtigen Dienst typischen Rotation eine größere Nähe zu und bessere Kenntnis von den besonderen Herausforderungen und Schwierigkeiten erworben haben, die für den Auswärtigen Dienst typisch sind.

Die Besetzung freier Stellen wird mit den Abteilungsleitern abgestimmt, soweit es sich um die besonders verantwortungsvollen Positionen der Referatsleiterinnen oder Referatsleiter sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter handelt. Im Übrigen ist der ständige Dialog der Personalabteilung mit den Abteilungen im Auswärtigen Amt und den Auslandsvertretungen ein wichtiges Steuerungsinstrument der Personalpolitik.

9. Ist die Einführung von Kleinreferaten ein geeignetes Mittel, um zu einer größeren Effizienz bei der Arbeitsbewältigung zu gelangen und droht nicht bei einer weiteren Zersplitterung der Organisationsstruktur eine Zunahme der Kompetenzstreitigkeiten?

Die stellenneutrale Einrichtung einer begrenzten Zahl von kleineren Referaten dient dem Ziel, Kompetenz und Einsatzbereitschaft aller Angehörigen des Auswärtigen Dienstes in vollem Umfang zu nutzen. Hierzu gehört sowohl die Übertragung von Leitungsverantwortung auf jüngere Beschäftigte als auch die Delegation von Verantwortung. Durch klare Aufgabenabgrenzung wird Kompetenzstreitigkeiten vorgebeugt. Im Vergleich zu anderen Ressorts bewegt sich die Größe der Referate im Auswärtigen Amt im Übrigen im oberen Bereich.

10. Ist im Zuge der angestrebten Abflachung der Hierarchiestrukturen die Abschaffung einer Hierarchiestufe (Unterabteilungsleiter) geplant?

Im Zuge der Reorganisation des Auswärtigen Amts werden sämtliche Abteilungen einzügig. Die Unterabteilungen entfallen, ohne die Zahl der Abteilungen zu vermehren. Die Abteilungsleiterinnen und -leiter erhalten künftig jeweils einen Vertreter mit vorrangiger Zuständigkeit für Organisation und Management der Abteilung. Politische Schwerpunktthemen werden besonderen Beauftragten aus dem Kreis der bisherigen Leiterinnen und Leiter von Unterabteilungen zugeordnet, die – auch abteilungsübergreifend – auf alle Arbeitseinheiten zurückgreifen können. In Verbindung mit einer Verkürzung des Vorlagewegs (im Regelfall von den Referatsleitungen unmittelbar zum

Staatssekretär) hat diese Struktur je nach Gewicht eines Themas die Herausnahme mindestens einer, in den meisten Fällen sogar von zwei Hierarchie-Ebenen zur Folge. Das Auswärtige Amt nähert seine Organisationsform damit den wesentlich flexibleren Strukturen der Wirtschaft an. Die Geschäftsabläufe werden verflüssigt, Verantwortung delegiert und die B6- und B9-Ebenen stärker in die Lage versetzt, eigentliche Leitungsaufgaben, wie Grundsatzfragen, Personalmanagement und Außendarstellung wahrzunehmen.

11. Hält die Bundesregierung den Vorbereitungsdienst für den höheren Auswärtigen Dienst in seiner jetzigen Form noch für zeitgemäß?

Die Vielfalt und Komplexität der außenpolitischen Betätigungsfelder erfordert nach wie vor eine praxisnahe, intensive und spezialisierte Vorbereitung auf den späteren Beruf. Dabei legt die Ausbildung den Grundstein für eine spätere Verwendung im Sinne des modifizierten Generalistenprinzips und trägt dem Anforderungsprofil eines modernen dienstleistungsorientierten Auswärtigen Dienstes Rechnung. Ausbildungsziel ist es daher, die allgemeine Verwendbarkeit der Mitarbeiter sowohl in der Zentrale als auch an den Auslandsvertretungen sicherzustellen. Darüber hinaus werden innerhalb der Ausbildung erste Interessenschwerpunkte ausgebaut, die Grundlage späterer Spezialisierung sein können. Ausbildungsablauf und -inhalte werden kontinuierlich an den ständigen Wandel der Aufgabenstellung des Auswärtigen Dienstes angepasst und aktualisiert.

In den letzten Jahren wurde eine Intensivierung der Drittsprachenausbildung, die stärkere Berücksichtigung von Verwaltungsmodernisierung durch Vertiefung von Bereichen wie Personalmanagement und -führung, Zeitmanagement, Controlling und eine praxisnahe Gestaltung der Ausbildung für Rechts- und Konsularfragen erforderlich. Dem wurde durch die Verabschiedung einer neuen Verordnung über die Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften für die Laufbahn des höheren Dienstes, die binnen kurzem in Kraft treten soll, Rechnung getragen.

Einer grundsätzlichen Neuregelung bedarf allerdings die Dauer des Vorbereitungsdienstes für die Anwärterinnen und Anwärter des höheren Dienstes. Eine Ausbildungsdauer von 2 Jahren erscheint für den Erwerb der Laufbahnbefähigung nicht zwingend erforderlich und der Attraktivität des höheren auswärtigen Dienstes abträglich. Daher ist eine generelle Verkürzung der Ausbildung im höheren Dienst auf l Jahr als wichtiger Schritt für eine Modernisierung der Ausbildung in Vorbereitung. Dadurch wird auch das Durchschnittsalter der jungen Beamten des höheren Dienstes gesenkt, das mit 30 bis 32 Jahren deutlich über dem EU-Durchschnitt liegt. Im Übrigen unterliegt die Ausbildung für den höheren Dienst einer ständigen inhaltlichen und strukturellen Evaluierung.

12. Mit welchen Maßnahmen versucht die Bundesregierung die Attraktivität des Auswärtigen Dienstes für potentielle Bewerber – gerade auch angesichts des zunehmenden Wettbewerbs mit der Wirtschaft um die besten Köpfe – zu steigern?

Der Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte wird angesichts steigender Nachfrage aus anderen Bereichen, die zum Teil erheblich bessere materielle Perspektiven und häufig einfachere Arbeits- und Lebensbedingungen, auch für die Familien, bieten, immer härter. Eine generelle Ausbildungsverkürzung auf l Jahr für alle Anwärterinnen und Anwärter des höheren Auswärtigen Dienstes leistet einen Beitrag zur Erhaltung von dessen Wettbewerbsposition im Vergleich zur freien Wirtschaft. Hierzu ist eine Änderung der einschlägigen Vorschriften der Bundeslaufbahnverordnung (§§ 31 und 33) sowie eine Novellierung des Bundesbeamtengesetzes (§ 19) erforderlich.

Eine Steigerung der Attraktivität des Auswärtigen Dienstes soll im Übrigen für alle Laufbahnen durch erhöhte Selbständigkeit, Aufgabendelegation, die Optimierung des Personalmanagements und – in den Bereichen des mittleren und gehobenen Dienstes – durch Spezifizierung von Spitzenämtern erfolgen.

13. Wie viele Jahre nach der erstmaligen Einstellung einer Bewerberin/eines Bewerbers für den höheren Auswärtigen Dienst wird diese(r) frühestens aufgrund seiner Leistung befördert?

    Welches Alter haben die Angehörigen des höheren Dienstes bei der ersten Leistungsbeförderung durchschnittlich erreicht?

    Wann erfolgen frühestens die Leistungsbeförderungen der darauffolgenden Stufen?

    Hält die Bundesregierung diese Wartezeiten für geeignet, die Attraktivität des Auswärtigen Dienstes für potentielle Bewerber zu steigern?

Das durchschnittliche Alter von Beamtinnen und Beamten des höheren Auswärtigen Dienstes im Zeitpunkt ihrer Beförderung nach A 14 beträgt gegenwärtig 35,7 Jahre. Beim Eintritt in den Auswärtigen Dienst war diese Gruppe im Durchschnitt 28,7 Jahre alt. Daraus ergibt sich eine durchschnittliche Wartezeit von 7 Jahren bis zur ersten Beförderung, wobei die ersten beiden Jahre die Ausbildungszeit als Attaché sind. Laufbahnrechtlich wäre theoretisch eine A 14-Beförderung frühestens nach 3 Jahren möglich. Eine derart kurze Wartezeit ist jedoch in den vergangenen Jahren in keinem Fall erreicht worden. Die Wartezeiten zwischen der Beförderung zum Legationsrat (A 13) und der Beförderung zum Legationsrat I. Klasse (A 14) betrugen im Jahre 2000 mindestens 3 Jahre, 7 Monate und maximal 4 Jahre, 7 Monate. Die Beförderung von A 14 nach A 15 erfolgte im Jahre 2000 nach mindestens 4 Jahren und höchstens knapp 9 Jahren.

Die durchschnittlichen Wartezeiten für Beförderungen im höheren Auswärtigen Dienst sind nicht geeignet, die Attraktivität dieses Dienstes für potentielle Bewerber zu steigern oder auch nur zu erhalten. Die Bundesregierung ist bemüht, dieser Situation durch die oben skizzierten Reformen zu begegnen (Verkürzung der Ausbildung, Aufgabendelegation, Führungspositionen auf Zeit).

14. Über welche Erfahrungen verfügt das Auswärtige Amt mit den seit Beginn der Amtszeit des Bundesministers des Auswärtigen, Joseph Fischer, in den Auswärtigen Dienst übernommenen Quereinsteigern, die ohne die Absolvierung der Laufbahnprüfung für den höheren Dienst angestellt worden sind?

    Wie viele davon wurden in der Zwischenzeit zu Beamten auf Lebenszeit ernannt?

    Ist im Rahmen der Reform des Auswärtigen Dienstes an eine weitere Öffnung des Auswärtigen Dienstes für Quereinsteiger aus der Wirtschaft, Wissenschaft und dem politiknahen Bereich gedacht?

    Inwieweit sollen künftig umgekehrt Angehörige des Auswärtigen Dienstes ermutigt werden, zeitlich begrenzt in Wirtschaft und Wissenschaft tätig zu sein?

Seit Oktober 1998 sind sieben Personen ohne Absolvierung der Laufbahnprüfung in den höheren Auswärtigen Dienst eingestellt worden. Ihnen sind Funk-

tionen übertragen worden, die an ihre bisherigen fachlichen Erfahrungen anknüpfen. In diesen Funktionen haben sie sich bewährt. Vier Anstellungsverträge sind bis zum Ende der laufenden Legislaturperiode oder bis zum 31. Dezember 2002 befristet, drei Anstellungsverträge sind unbefristet. In einem dieser Fälle hat das Auswärtige Amt einen Antrag auf Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit gestellt, über den der Bundespersonalausschuss entscheiden wird.

Der höhere Auswärtige Dienst ist eine eigenständige Laufbahn. Das Auswahl- und Ausbildungsverfahren hat sich bewährt. In einem jährlichen Auswahlwettbewerb werden die Kandidatinnen und Kandidaten in einer effektiven Bestenauslese ausgewählt und absolvieren den Vorbereitungsdienst, der sie praxisnah auf die vielfältigen späteren Aufgaben vorbereitet. Der Vorbereitungsdienst schließt mit der Laufbahnprüfung ab (siehe § 12 des Gesetzes über den Auswärtigen Dienst i. V. m. der Bundeslaufbahn Verordnung).

Angesichts der von ihm zu erfüllenden sehr spezifischen Anforderungen wird der Auswärtige Dienst auch weiterhin in aller Regel seinen Nachwuchs über sein Auswahl- und Ausbildungsverfahren gewinnen. Jenseits dessen wird bereits seit langem im Rahmen befristeter Einberufungen ein Austausch mit der Wirtschaft praktiziert. Austauschprogramme dieser Art geben für die Arbeit des Auswärtigen Dienstes neue und wichtige Impulse. Sie führen auch zu einem besseren Verständnis der Arbeitsweisen und Denkansätze von Austauschpartnem. In Zukunft sollen Angehörige des höheren Auswärtigen Dienstes verstärkt ermutigt werden, zeitlich begrenzt in den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft und Politik tätig zu sein.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333